

## Возможные модели учительского роста в образовательных организациях



**Куришкина Л.А.,**  
председатель ОМО  
руководителей образова-  
тельных организаций  
Смоленской области

23 декабря 2015 года на заседании Государственного Совета Российской Федерации, посвященного развитию системы общего образования, Президент России Владимир Владимирович Путин дал поручение: «Я прошу Правительство Российской Федерации разработать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей».

Отмечаем, что современный учитель, несмотря на имеющиеся возможности для карьерного роста, не может ими воспользоваться в полной мере. В учительской среде мало кто занимается осознанным выбором карьеры, что зачастую приводит к потере стремления к самосовершенствованию, уходу талантливой молодежи из школы. Сегодня карьера учителя требует особого внимания. Современному обществу небезразлично, кто будет работать с подрастающим поколением. Этим продиктована необходимость разработок и реализации

в образовательной сфере концепций, программ и моделей проектирования карьеры учителя, направленных на поддержку, сопровождение, стимулирование и использование всех реальных возможностей его карьерного роста.

Учительский (профессионально-личностный) рост – это достижение педагогом подтверждаемых результатами комплексной оценки уровней владения профессиональными компетенциями в единстве с общекультурным развитием педагога, развитием мотивационно-ценностного отношения к педагогической деятельности.

Таким образом, проблема учительского роста носит двоякий характер. Она задана внешним вызовом (поручением президента) и внутренним, зависящим от самого учителя, его профессиональной и личностной потребности.

Минобрнауки России отреагировало на это и предлагает ввести новую систему должностей учителей: ассистент учителя, помощник учителя, старший учитель, главный учитель, наставник, эксперт, а также увеличить учительские квалификационные категории.

Концептуальная идея, лежащая в основе решения проблемы учительского роста, затрагивает постепенные изменения в профессиональном росте, затем в карьерном и социальном.

Вместе с тем, в школах имеется достаточно возможностей, чтобы педагогу самому обеспечить профессиональный рост и делать карьеру.

Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках

профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

С позиции вертикальной карьеры – это должностной рост учителя: учитель, заместитель директора, директор школы – в рамках школы, а далее руководитель, муниципально-го, регионального органа управления образованием, работник Минобрнауки, Министр образования. Можно открыть собственный бизнес по оказанию образовательных услуг.

С точки зрения понятия *горизонтальной карьеры* учителю предоставляются реальные возможности продвижения внутри организации. Например:

- профессиональная карьера: учитель, учитель первой квалификационной категории, учитель высшей квалификационной категории, магистр, кандидат наук, доктор наук, преподаватель вуза;

- карьера в области методики и практики преподавания учебного предмета: учитель, учитель инновационных технологий, «учитель года», руководитель мастер-класса, стажировки, руководитель методического объединения школы, председатель методсовета школы, а также вне школы – участие в руководящих органах методических структур муниципального, регионального уровней, лектор-практик института развития образования.

Подчеркнем, что возможно также сделать карьеру и в области общественной деятельности: участие в руководящих структурах органов государственно-общественного управления, коллегиальных органов управления на уровне школы, муниципа-

литета, региона; участие в руководящих структурах представительных органов.

Итак, карьеру – траекторию своего движения в профессии – человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и, главное, со своими собственными целями, желаниями и установками.

Учителю следует позиционировать себя личным активным участником в конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.д., отличными показателями успеваемости учеников, их результатами участия в мероприятиях различного уровня.

Личный карьерный план – персональный «навигатор» человека, строящего свою карьеру, описывающий цели (долго-, средне-, краткосрочные) и пути достижения, опирающийся на личную миссию, ценности и желаемый образ жизни.

Сейчас вместо слова «карьера» часто используется словосочетание «социальный лифт».

В настоящее время в педагогическом сообществе обсуждается идея расширения списка должностей для школьных учителей. Заместитель председателя Комитета Госдумы по образованию и науке Любовь Духанина рассказала, какие возможности для педагогов даст такая реформа.

«Эта инициатива связана с усовершенствованием профессиональных стандартов учителей, о которых мы давно говорим. Включение в штатное расписание новых должностей учителей должно зафиксировать то, что неформально существует в школе давно. Ведь в школе молодым учителям помогают более опытные», – отмечает она.

Духанина считает целесообразным по-

явление в образовательных учреждениях учителей-наставников, учителей-методистов и учителей-исследователей.

*«Учитель-наставник мог бы передавать опыт и обучать своих коллег. Новая должность учителя-методиста – для тех, кто продвигает и внедряет в школе новые образовательные практики. А учитель-исследователь занимается поиском и оценкой*

*эффективности новых педагогических подходов»,* – объясняет депутат.

Духанина обращает внимание на то, что такое нововведение могло бы служить основой для карьерного роста учителя внутри школы, быть ориентиром для профессионального развития педагогов.

Рассмотрим общую схему, отражающую структуру комплексной модели учительского роста, представленную в таблице 1.

Таблица 1

Комплексная модель учительского роста

Параметры учительского роста	Показатели учительского роста
Профессиональный рост	Научно-методическое сопровождение. Система повышения квалификации (внешняя, внутренняя). Система аттестации педагогических кадров (ЕФО, оценка выпускников). Формирование направлений обновления содержания образования
Карьерный рост	Введение дифференциации трудовых функций. Система оплаты труда. Эффективный контракт
Социальный рост	Социально-демографические показатели. Социально-трудовые показатели. Показатели уровня и качества жизни педагогов. Показатели жилищных условий учителей. Показатели здоровья педагогов. Показатели образования, культуры. Показатели социально-психологического самочувствия педагогов

Для реализации комплексной модели учительского роста в части, связанной с обеспечением профессионального роста педагогических работников, необходимо осуществить следующие мероприятия:

- разработать или найти инструментарий для проведения самообследования деятельности учителя;
- провести комплексную диагностику степени профессионализма педагогов школы;
- разработать общую школьную и индивидуальные программы профессионального роста педагогов;
- обеспечить условия, необходимые для выполнения программы;
- реализовать мониторинг освоения программы;
- осуществить анализ достигнутых результатов программы и разработать план корректирующих мероприятий.

В составе системы учи-

тельского роста предложены три модели учета результатов оценки деятельности педагогических работников выпускниками прошлых лет:

- модель учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе весового коэффициента профессиональной компетентности учителя;
- модель учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе участия выпускников в аттестации;
- модель учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе публичного открытого рейтингования по общим правилам.

Руководство образовательной организации может принимать за основу своей деятельности одну из моделей учета, либо интегрировать эти модели для достижения наилучшего результата.

## Критерии и показатели учительского роста

### 1. Профессиональный рост

#### *Группа критериев, характеризующих сформированность общих компетенций*

Критерий, характеризующий мировоззренческую компетенцию	Сформированность умения понимать смыслы и ставить цели профессиональной деятельности
Критерий, характеризующий коммуникативную компетенцию	Сформированность умения выбрать приемлемую форму общения, управлять педагогическим общением, управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
Критерий, характеризующий информативно-коммуникативную компетенцию	Освоенное знание основ психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях
Критерий, характеризующий регулятивно-коммуникативную компетенцию	Сформированное умение регулировать благодаря общению не только собственное поведение, но и поведение других людей; умения регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды; умение воздействовать на психическое состояние и поведение детей, стимулировать какие-либо действия ребенка, умело применяя просьбу, совет и пр.; умение «подстраивать» свое поведение для реализации совместной деятельности; соблюдение правил толерантного поведения, способствующих усвоению детьми социально значимых ценностей
Критерий, характеризующий аффективно-коммуникативную компетенцию	Сформированное умение создавать гуманный фон взаимодействия между людьми; умение проектировать ситуации, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка, культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка; умение формировать толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде
Критерий, характеризующий нормативно-правовую компетенцию	Освоенное знание федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, нормативных правовых документов, руководящих и инструктивных документов, регулирующих организацию деятельности образовательной организации, умение на их основе организовать свою педагогическую деятельность
Критерий, характеризующий психолого-педагогическую компетенцию	Сформированные гностические умения – умения анализа и синтеза (умение видеть педагогическое явление во взаимосвязи); аналитические умения, выделять в педагогических явлениях отдельные компоненты – условия, причины, мотивы, стимулы, средства, формы и т.д.; умение осуществлять диагностику педагогических явлений; умение вычленять педагогическую задачу; умения проектировать, определять способы решения педагогической задачи)
Критерий, характеризующий рефлексивную компетенцию	Сформированное умение размышлять о представлениях других участников образовательных отношений, о том, что они знают и думают (информационная рефлексия); умения размышлять о том, какие принципы в принятии решений используют другие участники образовательных отношений (стратегическая рефлексия); умение фиксировать изменения эмоционально-чувственной, мотивационной, когнитивной, нравственной и пр. сферах других участников образовательных отношений; умения определять причины этого состояния (успешность деятельности, интересное содержание занятий, значимость обсуждаемых проблем и т.п.); умение оценивать продуктивность своего развития в результате взаимодействия с другими участниками образовательных отношений

**Группа критериев,  
характеризующих сформированность специальных компетенций**

Критерий, характеризующий предметную компетенцию	Освоенное знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и наука; знание путей достижения образовательных результатов и способов оценки результатов обучения; знание основ методики преподавания, основных принципов деятельностного подхода, знание видов и приемов современных педагогических технологий
Критерий, характеризующий методическую компетенцию	Сформированность владения методикой обучения по предмету; владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т.п.; умение объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей; умение использовать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании; обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
Владение ИКТ компетентностями	Общепользовательская, общепедагогическая, предметно-педагогическая; умение организо-вывать учебно-исследовательскую внеурочную деятельность)

**2. Карьерный рост «Горизонтальный» карьерный рост**

У педагога появляются качественно новые обязанности и проекты, что позволяет расширить профессиональный кругозор педагога, получить статус высококлассного специалиста.

**«Вертикальный» карьерный рост**

Педагог переходит на более высокую ступень служебной лестницы. «Центростремительный» карьерный рост. Движение к руководству организации: педагог, при условии прежней должности без повышения, получает допуск к принятию важных для школы решений. Вертикальная карьера включает в себя властную, статусную, монетарную карьеры. Властная карьера. Формальный рост влияния в школе: педагог активно включается в управление школой, участвует в принятии важных для школы решений. Неформальный рост влияния в школе: рост авторитета педагога.

Статусная карьера. Упрочнение статуса: педагогу присваивается почетное звание.

Монетарная карьера. Повышение уровня оплаты труда, объема и качества социальных льгот.

**3. Социальный рост**

*Социально-демографическое благополучие* характеризуется определенными показателями.

Численность семей, состав семей, брачность, рождаемость; миграция.

*Социально-трудовое благополучие.* Потребность образовательной организации в педагогах; условия труда; оплата труда; деградация трудового потенциала.

*Уровень и качество жизни педагогов.* Динамика денежных доходов, потребления товаров, возможности рекреации, проведения досуга; денежные сбережения; качество продуктов питания; качество одежды.

*Жилищные условия педагогов.* Характеристика жилищного фонда по типу, метражу, принад-

лежности, благоустройству, потребности улучшения условий проживания.

*Здоровье педагогов.*

Динамика заболеваемости и ее характеристика, причин смертности, инвалидности, возможности восстановления здоровья, санаторно-курортного лечения; перечень и объем доступных медицинских услуг.

*Уровень образования, культуры.*

Динамика количества педагогов, продолжающих свое профессионально-педагогическое образование; возможности повышать квалификацию; динамика количества педагогов, поменявших сферу профессиональной деятельности, например, выстраивающих политическую карьеру.

*Уровень социально-психологического самочувствия педагогов.*

Удовлетворенность жизнью, тревожность, социальная напряженность, социальная толерантность, социальная конфликтность.

Социальный лифт – это очень интересный соци-

альный механизм. Социальный лифт – это механизм повышения (или понижения) социального статуса. Понятие социального лифта напрямую связано с понятием социальной мобильности, что должно стать результатом учительского роста.

Назовем основные из социальных функций педагога в современном обществе:

1. Педагог выполняет роль *двигателя* в обществе, катализатора (ускорителя) общественного прогресса. Воспитывая молодое поколение, он в значительной мере способствует формированию людей, владеющих новой и прогрессивной производственной технологией, специалистов, быстро схватывающих все передовое в разносторонней жизни общества. В ускорении прогрессивного развития общества несомненно есть значительная доля сил и многолетнего труда педагога.

2. Профессиональный педагог составляет *преemptивное звено* в неразрывной цепи между историческим прошлым общества и его перспективным будущим – через молодое поколение. Он, как эстафету, передает опыт жизни исторического прошлого общества перспективному будущему.

3. Есть специфическая функция педагога – выполнять роль *аккумулятора*, накапливающего в себе социальный опыт. В этой роли он выступает как хранитель и носитель многообразных общественных ценностей: общечеловеческих, культурных, интеллектуальных, духовных и др. Накапливая всю жизнь эти ценности в себе, он их передает молодому поколению. Значит, здесь роль педагога не сводится лишь к аккумулярованию, он одновременно

является и главным звеном в механизме передачи накопленного старшими ценностного опыта молодым. По сути, здесь отмечается не одна, а две социальные подцели педагога: накопить, чтобы передать.

4. Одна из социальных ролей педагога состоит в том, что он выступает как *специалист*, оценивающий культуру общества, опыт общественных отношений, взаимоотношений и поведения людей, достигнутый к тому времени. Его оценки: есть факторы хорошие и плохие, есть и промежуточные. Из общего фонда культуры он выбирает тот материал, который будет ценен, полезен (с субъективной точки зрения) для пользования в воспитательно-образовательной работе с детьми. В этой функции педагог играет не только прогрессивную роль, но иногда и консервативную. Дело в том, что субъективно педагоги старшего поколения собственные юные и молодые годы с вершины прожитого ностальгически переживают как совершенные, почти идеальные, а новые веяния в жизни порой воспринимаются как разрушение прежних устоев (на самом деле это часто так и есть), как крах, а потому неприемлемы.

Но в целом общественный прогресс определяется, конечно, не только деятельностью педагогов, но и другими факторами, и его не остановить консервативными взглядами отдельных педагогов. И все же большинство педагогов выбирает новое и продвигает его в систему общественных отношений, формируемых в детской среде.

5. Назову еще одну социальную функцию педагога: это *лицо, уполномоченное обществом* представлять мир молодежи перед старшим поколением.

Опытный педагог как никто другой знает характерные физиологические и психологические черты и другие особенности детей, подростков, юношей и девушек, поэтому он может, способен и имеет моральное право со знанием дела, компетентно высказывать свои суждения перед обществом о воспитании молодежи, создавать общественное мнение по злободневным проблемам практики и теории воспитания.

6. И, наконец, еще одна, едва ли не главная, социальная функция педагога – *формирование духовного мира* молодежи в соответствии с принципами и ценностями конкретного общества. Именно над этим педагог работает постоянно, формируя у подрастающего поколения знания, понятия и убеждения о правилах человеческого общежития в соответствии с принципами и нормами нравственности, права, эстетики. Воспитывая у молодежи представления об общечеловеческих ценностях, педагог учит ее регулировать свое поведение в соответствии с этими ценностями, жить по принципам доброты и милосердия, терпимости, уважения и гуманности по отношению к другим.

Итак, роль педагога в современном обществе проявляется в вышеперечисленных его социальных функциях. В действительности все эти функции проявляются не отдельно одна от другой, а в общем комплексе, отражая сложные взаимосвязи разных сторон и явлений жизни. В этой связи важно создавать условия для учительского роста, т.к. его социальная роль в обществе просто незаменима и является необходимостью.